

N°71

2 Mai 2009

- 1 ○ Editorial
- 2 ○ Catégorie B
CET
- 3 ○ PRE
Notation
- 4 ○ Scientifiques
- 5 ○ Techniques
- 6 ○ Résultats
sondage
- 7 ○ Action
- 8 ○ SGAP Ouest

ÉDITION SNAPATSI
52 rue de Dunkerque
75009 PARIS
Directeur Publication :
N. MAKARSKI
Rédacteur en Chef :
C. LEOST
Tél : 01.55.34.33.20
Fax : 01.44.53.01.14
snapatsi@snapatsi.fr

Editorial

En juin 2008, le SNAPATSI a placé au coeur de son congrès national, le thème du pouvoir d'achat et a décidé, à l'unanimité des délégués présents, de mener une action visant à mettre en évidence les difficultés que rencontrent les fonctionnaires administratifs, techniques et scientifiques de la police nationale.

En fin d'année 2008, un sondage national a été mis en place et a permis de réaliser une étude précise relative aux conditions de vie des dits personnels.

Les pistes de travail dégagées à partir de ce sondage permettent maintenant de lancer une nouvelle action d'envergure nationale.

Le SNAPATSI demande l'ouverture de négociations pour la mise en oeuvre d'un protocole additionnel.

Pourquoi ce protocole ?
Parce que tous les corps actifs de la police nationale ont signé un protocole additionnel marquant des avancées, sauf le corps des personnels administratifs, techniques et scientifiques !



De plus, le 7 avril 2009, notre partenaire syndical, ALLIANCE POLICE NATIONALE, représentant les gradés et gardiens de la paix, a appuyé notre revendication en dénonçant l'absence de protocole pour nos catégories de

personnel.

En effet, chaque corps a ses propres revendications et tous se rejoignent sur des propositions communes.

VOUS SOUHAITEZ UN Avenir MEILLEUR ?

Alliance SNAPATSI vous propose de signer une pétition qui liste les revendications essentielles élaborées à partir des renseignements et observations dont vous nous avez fait part en répondant à notre sondage national.

Alors AGISSEZ, MOBILISEZ-VOUS en faisant circuler et signer la pétition autour de vous. Adhérents, sympathisants, non adhérents, enfin dépassons l'appartenance syndicale, MANIFESTONS NOUS nombreux, plus il y aura de signatures, plus la voix des personnels administratifs, techniques et scientifiques se fera entendre au plus haut niveau du ministère de l'intérieur, demain il sera trop tard !

Retrouvez toutes nos actualités sur <http://snapatsi.fr>

La réforme de la catégorie B tant attendue

La réforme de la catégorie B voit enfin le jour. Ce projet prévoit un corps à trois grades, un allongement de la carrière de 27 à 33 ans, un début de carrière à l'indice brut 325 et une fin de carrière à l'indice sommital du 3ème grade à l'indice brut 675. Le dispositif prévoit également le reclassement de grade à grade.

La réforme de la catégorie B prévoit l'accès au 1er grade à baccalauréat, le 2ème grade à un recrutement niveau 3 (BAC +2). Il est à noter que le 2ème grade sera à la fois un grade de recrutement et d'avancement par la voie de l'examen professionnel et par la voie de liste d'aptitude aux personnes titulaires du 1er grade.

L'accès au 3ème grade se fera par examen professionnel et sur liste d'aptitude.

Courant 2009, un décret fixant les dispositions statutaires communes aux corps de catégorie B sera publié et déterminera les

durées dans les échelons et les modalités d'avancement de grades.

Dans ces nouveaux corps, la revalorisation indiciaire se fera par application d'un dispositif ministériel d'adhésion, lui-même, conditionné par la fusion de corps. Le basculement dans les nouvelles grilles devra intervenir au plus tard fin 2011.

Le SNAPATSI se déclare favorable à ces avancées concernant la catégorie B. Cependant, le SNAPATSI dénonce le refus de la Fonction Publique d'élever l'indice brut de la catégorie B à 701.

Par ailleurs, le SNAPATSI souhaite que la revalorisation des grilles indiciaires des catégories B, intervienne dès le 1er janvier 2010, date de la fusion des corps avec les personnels du Ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer.

Projet de CET : projet nouveau dispositif

Le protocole d'accord de la Fonction Publique du 21 février 2008 prévoit la mise en place d'un nouveau dispositif concernant le compte épargne temps (C. E. T).

Le décret 2008-1136 du 3 novembre 2008 assouplit les conditions d'utilisation du C. E. T et monétise partiellement le stock de jours épargnés au 31 décembre 2007.

Un second décret a été soumis au Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat du 9 avril 2009 et est en attente d'être validé.

Ce que vous devez savoir en quelques mots sur ce dispositif :

- concerne les jours demeurant sur le CET, et ceux qui y seront déposés à l'avenir,
- le plafond de jours stockés sera de 60 jours,
- les vingt premiers jours pris sous forme de congés uniquement,
- au-delà de 20 jours (au lieu de 40 actuellement),

- rachat possible de l'intégralité des jours stockés (au lieu de la moitié auparavant),

- sans plafonnement annuel,

- ou transformation en épargne retraite, sous forme de points du régime additionnel de la Fonction Publique,

Ce décret prévoit la mise en place d'un dispositif pérenne pour les jours stockés au 1er janvier 2009. Un dispositif transitoire est prévu pour les stocks accumulés depuis une dizaine d'années permettant la possibilité de monétisation des jours stockés en percevant la somme correspondante sur 4 ans par fraction égale.

Les jours sont rachetés à hauteur de 125 € pour les fonctionnaires de catégorie A, 80 € pour la catégorie B et 65 € pour la catégorie C.

PRE - événements exceptionnels

Le SNAPATSI a obtenu que cette prime, versée en complément d'autres primes de résultats prévues en 2009 dans le cadre du droit commun, sera attribuée à l'ensemble des fonctionnaires de police particulièrement impliqués dans les événements violents d'Outre-mer, des Mureaux, de Bastia et du sommet de l'Otan. Ainsi, 300 € seront versés à l'ensemble des personnels ayant participé à ces opérations, et 300 € supplémentaires pour les fonctionnaires blessés ou ayant accompli des actes de courage et de dévouement particulier.

Tout ce que vous devez savoir pour votre notation et évaluation 2009

En 2009, la quasi-totalité* des personnels administratifs, techniques et scientifiques de la police nationale reste soumise pour son dispositif d'évaluation et de notation aux modalités de l'arrêté du 11 mai 2004 pris en application du décret n° 2002-682 du 29 avril 2002.

L'entretien d'évaluation est OBLIGATOIRE pour tous les personnels. Il s'appuie sur la fiche de poste qui est OBLIGATOIRE pour tous les agents.

Chronologiquement, l'entretien d'évaluation

précède la notation. Ils doivent AVOIR LIEU ENTRE LE 1ER JUIN ET LE 1ER SEPTEMBRE 2009 (comme chaque année)

La notation, effectuée par les chefs de service, mesure d'une part la valeur professionnelle (E/TB/B/M/I) et d'autre part, la progression des résultats (5/4/3/2/1) de l'agent sur son poste.

Les fiches de notation et d'évaluation devront être TRANSMISES au plus tard le 15 septembre 2009.

*Sauf les attachés de l'intérieur et de l'outre-mer et les agents contractuels.

au B.P.A.T.S.		dans le SGAP ou SAT de gestion
Quelque soit l'affectation	Affectés dans les services centraux	
- ouvriers d'Etat - ingénieurs PTS - techniciens PTS - agents contractuels (hors berkaniens)	- secrétaires administratifs - adjoints administratifs - agents spécialisés PTS	- secrétaires administratifs - adjoints administratifs - agents spécialisés PTS - berkaniens

IMPORTANT :

Une COPIE des fiches d'évaluation, de formation et de notation doivent IMPERATIVEMENT VOUS ETRE REMISES dès la notification de la notation.

Conditions d'avancement

Chers collègues,

Nous sortons des CAP de mutation, CAP pour lesquelles nous obtenons d'excellents résultats tant en local qu'en national, et ce grâce au travail de nos siégeants locaux et nationaux (pourtant novices pour certains d'entre eux). C'est le fruit d'un travail méticuleux d'instruction des dossiers qui finit toujours par payer, malgré un contexte difficile. En effet, la DCSP est allée à l'encontre d'avis favorables de certains DDSP, s'opposant systématiquement au départ des collègues n'ayant pas rempli la règle des 3 ans. Cependant, cette règle n'est qu'une coutume, et finalement, après discussion, les

directions d'emploi ont assoupli leur position, ce qui a permis de laisser muter quelques collègues. Les prochaines CAP traiteront en particulier des avancements, elles auront lieu le 20 novembre 2009 pour les techniciens, et le 27 novembre 2009 pour les ASPTS. Nous vous rappelons ci-dessous, sous forme d'un tableau les conditions d'avancement pour chacun des corps. N'hésitez pas à faire appel à nos délégués pour la défense de vos dossiers !



Marc ZIOLKOWSKI

PARMI LES ↓↓↓↓	AVANCEMENT AU GRADE DE →→	ASPTS PRINCIPAL	TECHNICIEN DE PTS
ASPTS		<u>Au choix :</u> Etre au 5 ^{ème} échelon depuis au moins 1 AN <u>Et</u> avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans le grade	<u>Au choix :</u> Compter 8 ans au moins de service effectifs dans le corps ****
ASPTS PRINCIPAUX			<u>Au choix :</u> Compter 8 ans au moins de service effectifs dans le corps

******** : le statut des ASPTS permet le passage au choix des ASPTS au grade de TECHNICIEN, mais dans la pratique, les CAP compétentes n'étudient que les dossiers des ASPTS principaux.

0052003010

0052003010

PARMI LES ↓↓↓↓	AVANCEMENT AU GRADE DE →→	TECHNICIEN PRINCIPAL DE PTS	TECHNICIEN EN CHEF DE PTS
TECHNICIENS DE PTS		<u>Au choix :</u> être au 8 ^{ème} échelon avec 8 ans de services effectifs dans le grade (au 01/01)	<u>Concours professionnel :</u> Compter 6 ans de services effectifs dans le grade (au 01/01)
TECHNICIENS PRINCIPAUX DE PTS			<u>Concours professionnel :</u> Aucune condition
			<u>Au choix :</u> Etre au 5 ^{ème} échelon de son grade (au 01/01)

Repas CRS

Comme vous avez pu le lire sur notre tract du 15 mai dernier, le SNAPATSI est intervenu auprès de la DCCRS par courrier afin de maintenir des repas gratuits pour les personnels administratifs et techniques en CRS.

En effet, il apparaît aujourd'hui que les administratifs et les adjoints techniques qui ne sont pas en service restauration (mess ou foyers), vont devoir s'acquitter de 3 euros 10 par repas pris sur leur lieu de travail chaque jour.

Je suis scandalisé et indigné de constater,

qu'encore une fois, il s'agit des personnels percevant les salaires les plus bas dans cette direction d'emploi, qui sont encore les premières victimes d'une gestion choisie !

En effet, pendant que nous devons renoncer à nous nourrir le midi pour raison économique, certaines de nos unités s'équipent fièrement de matériels de confort tels que des climatiseurs individuels de classe énergétique C ou D pour chaque bureau SCS, ceux-ci fonctionnant 24h/24 avec les portes ouvertes ! Et si c'était tout....



Hugues THIBAULT

Mais je suis tout autant choqué dans ce contexte difficile pour nous, par le mutisme chronique, d'un syndicat majoritaire qui ne porte visiblement plus aucun intérêt pour nos personnels civils en difficulté. Il est vrai que les élections sont encore loin !!! ALLIANCE SNAPATSI a interpellé seul la DCCRS, fera des propositions, et persistera dans ses actions afin de maintenir la gratuité de vos repas !

Prime évènements

C'est avec une grande satisfaction que nous vous confirmons que Alliance SNAPATSI a obtenu le versement de la PRE pour les compagnies engagées sur les évènements OTAN, BASTIA, MUREAUX et OUTRE-MER.

Déjà en 2005, nous avons permis à nos collègues des unités mobilisées sur les violences urbaines de percevoir la PRE. Conscient des efforts que vous produisez sur le terrain, ALLIANCE SNAPATSI a réitéré, cette année encore sa demande et a de nouveau obtenu pour vous.

Nous resterons cependant vigilant afin d'être certain qu'aucun d'entre les personnels techniques qui ont participé à l'une de ces missions ne soit oublié dans l'attribution de ces 300 à 600 euros.

Pour toute question sur la PRE, prenez contact avec votre délégué local technique, ou écrivez moi à hugues.thibault@snapatsi.fr

Rappel à moins 7 jours

ALLIANCE SNAPATSI est partout !

Après la PRE, les repas CRS, voici que nous avons aussi saisi l'administration sur les conditions d'indemnisation des personnels CRS lors des rappels sur RC, RTT à moins de 7 jours.

Mission remplie et preuve à l'appui !

Tout personnel rappelé à moins de 7 jours du dit service pour un emploi de l'unité à résidence ou pour un départ en DP, sera en heures supplémentaires payées sur le jour du rappel et ce, heure pour heure.

Faire respecter vos droits, c'est plus de pouvoir d'achat !

Pour toute question sur votre gestion, prenez contact avec votre délégué local technique ou écrivez moi à hugues.thibault@snapatsi.fr

Conditions de vie des personnels de soutien 77 % d'entre vous ressentent une dégradation générale de leurs conditions de vie

Le 27 novembre 2008, le SNAPATSI a lancé une étude nationale concernant les conditions de vie des personnels administratifs, techniques et scientifiques de la Police Nationale. Le SNAPATSI vous communique les résultats de cette enquête que vous pouvez consulter dans son intégralité sur notre site internet.

Vous avez été exactement 2542 à vous être mobilisés pour répondre à notre sondage : 84% d'administratifs, 10% de techniques et 6% de scientifiques. En terme de catégorie, 2% de catégorie A, 15% de catégorie B et 83% de catégorie C. L'ensemble des agents sur le territoire a pu être sondé : 55% des agents travaillent dans une ville de 20. 000 à 250. 000 habitants, 16% entre 250. 0000 et 500. 000 habitants, 9% de 500. 000 à 1. 000. 0000 d'habitants et 20% dans une métropole de plus d'un million d'habitants.

Il ressort d'une manière générale que 72 % des personnels de soutien ressentent une dégradation générale de leurs conditions de vie. Cette dégradation est liée principalement aux problèmes d'augmentation du coût de la vie. Force est de constater que les loyers

augmentent nettement plus vite que les traitements. A ces dépenses, s'ajoutent des postes de dépenses incontournables et en augmentation perpétuelle : nourriture, électricité, gaz, transport (carburant, abonnement). Vous ressentez une perte considérable en matière de pouvoir d'achat et avez de plus en plus de mal à faire face aux dépenses courante. Le pouvoir d'achat est malmené et les personnels de soutien se paupérisent. Par ailleurs, concernant le déroulement de carrière, les personnels administratifs, techniques et scientifiques souffrent d'un manque de reconnaissance professionnelle qui peut s'expliquer par des difficultés à être promu dans le grade ou corps supérieur. Quelques pistes peuvent être développées : une meilleure reconnaissance et valorisation des acquis professionnels (V. A. P) permettant ainsi de passer

dans le grade supérieur, ainsi que la mise en place d'ex am en, notamment, pour le changement de corps.

Enfin, en ce qui concerne la fidélisation, vous êtes plus de 54% à penser qu'une meilleure prise en compte des aspects financiers permettrait de fidéliser les personnels de soutien dans les grandes métropoles. En effet, le fonctionnaire, est, souvent dans ces grands centres, isolé, et est confronté à un cumul de difficultés. Une réponse sociale adaptée permettrait de le fidéliser. Cette mesure pourrait s'accompagner d'une prime de fidélisation et de l'octroi de l'avantage spécifique d'ancienneté (A. S. A).

Les résultats de ce sondage ont été remis à l'administration. Le SNAPATSI souhaite que cette enquête puisse être le point de départ d'une véritable base d'échanges ainsi que de travail avec l'administration.



Christelle LEOST



Repyramidage des corps

26 mars 2009

Le SNAPATSI saisissait Madame le Ministre concernant le repyramidage des corps administratifs pour atteindre le pourcentage des préfectures, prévu dans le protocole sur la réforme des corps et carrières du 17 juin 2004, par des modalités exceptionnelles d'accès aux corps de secrétaire administratif et d'attaché (voir notre précédent bulletin - page 4).

Le SNAPATSI demandait également l'ouverture de négociations pour la mise en oeuvre d'un protocole additionnel incluant entre autres cette proposition.



Bénédicte VERDIN

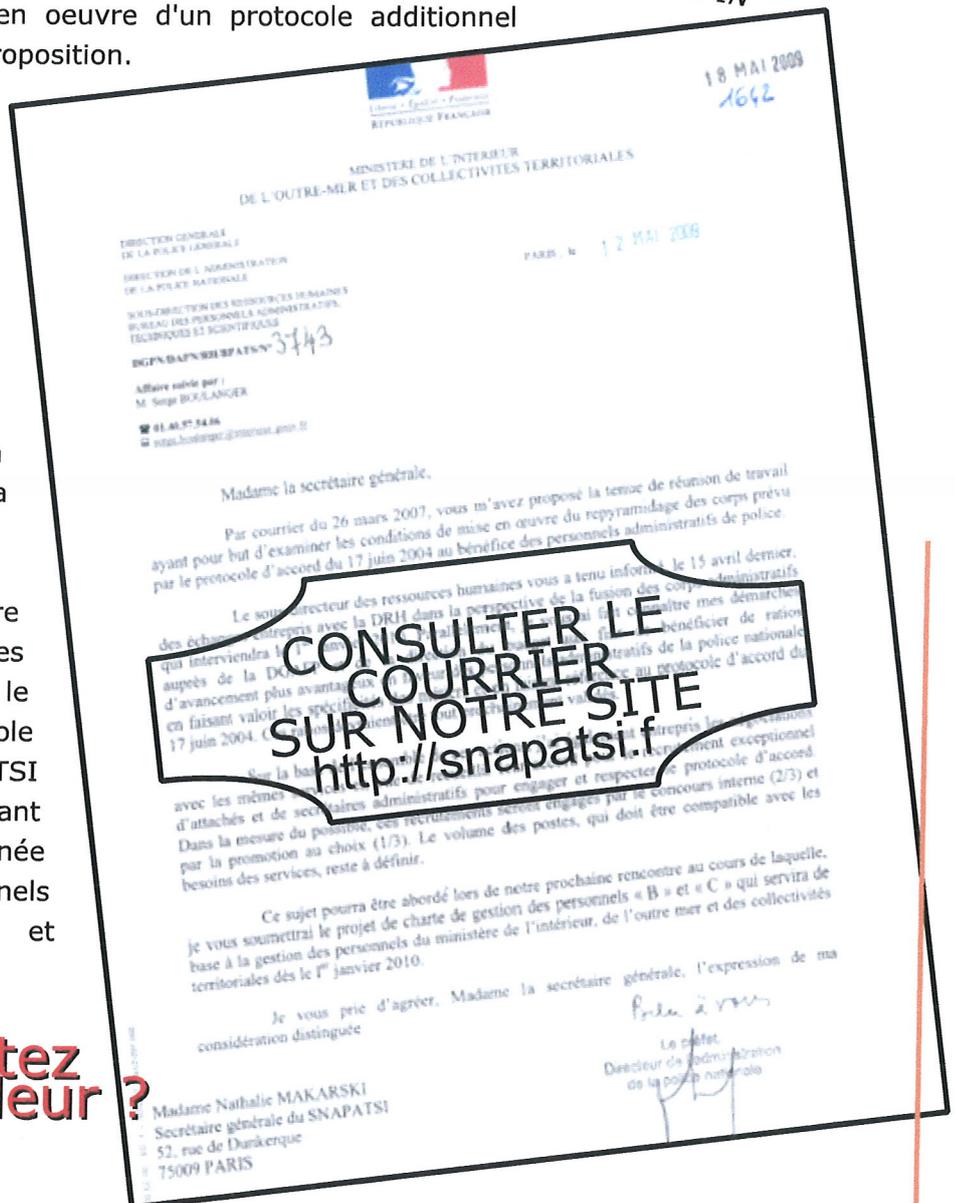
12 mai 2009

Réponse de l'administration.

La proposition du SNAPATSI relative au repyramidage a déclenché des négociations entre le ministère de l'intérieur, la direction générale de la Fonction Publique et la direction du budget.

Afin de mettre en oeuvre cette mesure ainsi que les autres propositions dans le cadre d'un protocole additionnel, le SNAPATSI continue son action en lançant une pétition nationale destinée à l'ensemble des personnels administratifs, techniques et scientifiques.

Vous souhaitez un avenir meilleur ?



Alors, soutenez l'action du SNAPATSI en signant la pétition !

Les délégués régionaux s'expriment ...

Depuis ma prise de fonction en tant que déléguée régionale Ouest, j'ai pu constater une réelle implication des délégués départementaux et régionaux sur cette grande zone.

J'ai vu des délégués départementaux partir mais surtout des délégués mis en place.

Emmanuelle BRIHI, déléguée pour la région Normandie, Virginie JAMIN et Sandrine RAMIREZ pour le 44, Catherine MICHALAK pour le 27, Carole COLINEAU pour le 49, Carole LETIN pour le 72, Martine GINGREAU pour le 37 et des référents techniques : Gaël GUICHARD à la CRS 42 et Maxime RESTES pour la CRS 52. Et puis il y a les incontournables : Annick GUVARCH à la CSP Le Havre, Josette MOREL à Nantes et Dominique METIVIER référent technique pour la zone à la CRS 13.

Tous et toutes, ont des parcours différents, des richesses professionnelles et personnelles qu'ils apportent quotidiennement en les mettant à votre service sans compter leurs heures.

Ils et elles font preuve d'une générosité rare !

Comment ne pas prendre exemple sur eux et elles et ne pas écouter les personnels administratifs, techniques et scientifiques qui s'interrogent sur leur devenir suite au rapprochement Police Gendarme-

rie ou à la fusion Police Préfecture ?

Les personnels administratifs, techniques et scientifiques demandent une reconnaissance professionnelle via des dispositifs mis en place et reconnus par la Fonction Publique et leur ministère de tutelle.

Ces dispositifs sont la VAE, le DIF, le CIF et les plans de formations. Cependant ces mesures de formations n'apportent pour l'instant aucune réelle reconnaissance pécuniaire ou d'avancement.

L'administration veut du gagnant/gagnant. Qu'entendre par là sinon des personnels formés et qualifiés rémunérés en raison de leur compétence ?

Pour cela, il faut de réelles fiches de postes avec de vrais entretiens d'évaluations objectifs et non plus des entretiens faits à la va-vite et à des notations aléatoires.

Il faut proposer, travail d'un syndicat, des mesures alternatives qui correspondent à nos emplois : alors des grilles de compétences, des VAE recon nues tout le long de nos carrières, un concours d'entrée niveau baccalauréat, les trois combinés ?

Que choisir et comment choisir sinon en vous écoutant, en faisant valoir les expériences des uns et des autres et en pensant à l'avenir.

Le SNAPATSI œuvre au jour le jour à trouver des solutions



Erika DENISE
Déléguée Régionale
SGAP Ouest

adéquates

pour les personnels face à un Ministère et une Fonction Publique en évolution constante, où les réformes s'enchaînent les unes aux autres.

Nous ne pouvons nous permettre à l'heure actuelle, au vu de la conjoncture économique et sociale française et mondiale, de demander l'impossible ; mais nous nous devons quand même d'être reconnus à notre juste valeur.

Pour se faire entendre de l'administration et de l'Etat en général, une seule mesure : représenter la majorité des personnels.

Pour cela chacun d'entre vous compte. Aussi je tiens à remercier les sympathisants, les adhérents, les délégués locaux, départementaux, régionaux et le Bureau National pour la masse de travail effectuée en trois ans.